****

**Персонализированная программа наставничества**

**Модуль в Проекте по развитию наставничества в Свердловской области**

**«Старт в будущее»:6**

**Форма наставничества:** «студент-работодатель»

**Наставник: Зыкина Олеся Михайловна**

**Наставляемый: Каргапольцева Любовь Сергеевна**

**МКДОУ «Детский сад №2 «Солнышко»»**

**2024**

**Информация об участниках персонализированной программы наставничества**

**Сведения о наставнике**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество: | Зыкина Олеся Михайловна |
| Образование: | Высшее |
| Какое учебное заведение окончил: | ФГБОУ ВО "Уральский государственный педагогический университет» |
| Год окончания учебного заведения: | 19.12.2016  |
| Специальность по диплому: | Дошкольное образование |
| Педагогический стаж: | 12 лет |
| Место работы: | МКДОУ «Детский сад №2 «Солнышко» |
| Должность: | Воспитатель |
| Учебная нагрузка: | 36 часов |
| Классы/группы/курсы: | Подготовительная группа  |
| Квалификационная категория: | I категория |

**Сведения о наставляемом**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество: | Каргапольцева Любовь Сергеевна  |
| Образование: | Получение СПО по специальности «Дошкольное образование» |
| Какое учебное заведение окончил/учится: | ГАПОУ «Камышловский педагогический колледж» |
| Год окончания учебного заведения: | 2024 |
| Специальность по диплому: | Воспитатель детей дошкольного возраста  |
| Должность/студент, курс, специальность: | Студентка, 4 курс, специальность 44.02.01 Дошкольное образование, 4ДО группа |

*\*Оставляем строки, которые можно заполнить, также можно добавлять строки*

**Пояснительная записка**

В настоящее время наставничество как инструмент развития кадрового потенциала внедряется повсеместно и целенаправленно. Организации, поддерживая стремление своих сотрудников к карьерному росту, непрерывному росту профессионального мастерства, предлагают начинающим работникам сопровождение со стороны наставника. В сфере образования применение практик наставничества также является значимым инструментом, который утвердился исторически и закреплен нормативно в современных условиях.

Персонализированная программа наставничества составлена на основе следующих нормативно-правовых документов:

-Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

-Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области (утв. приказом МОиМПСО от 19.04.2022 385-Д в Свердловской области;

-Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 N Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Программа наставничества в МКДОУ «Детский сад № 2 «Солнышко» на 2022- 2023 учебный год

- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МКДОУ «Детский сад 2 «Солнышко»

-Приказ от 28.03.2022 г. №2803-2 «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МКДОУ «Детский сад 2 «Солнышко»

- Приказ от 01.09.23г. №0109-30 «О закреплении наставников»

**Основные понятия Персонализированной программы наставничества:**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** – молодой педагог/студент, выполняющий профессиональные функции / который готовится к выполнению профессиональных функций, под наблюдением наставника с регулярным получением конструктивной обратной связи.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Персонализированная программа наставничества**– это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений/запросов наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

**Персонализированная программа наставничества основывается на следующихпринципах**:

‒ *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов и студентов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития каждого участника проекта, добровольность их участия в наставнической деятельности;

‒ *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

‒ *принцип вариативности* предполагает возможность участникам проекта выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

-принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

**Методы работы**

Инструктаж, объяснение, обзоры педагогической литературы, деловые игры, дискуссии, беседы, участие в вебинарах, метод тактического контроля, метод неоконченного предложения, метод анализа образовательных ситуаций, метод проблемных вопросов, метод аргументации выбора, педагогическое наблюдение, анализ результатов, обобщение независимых характеристик, соревнование, поощрение, метод положительной оценки, метод анализа причин и установления причинно-следственных связей, самодиагностика и взаимодиагностика, метод создания ситуаций для анализа затруднений профессионального поведения.

На сегодняшний день внедрение модели наставничества в образовательной организаций является одним из актуальных вопросов образования и воспитания, для того, раскрыть личностный потенциал наставляемого, формирование у него профессиональных компетенций и «гибких» навыков, обеспечение высокого уровня его включенности в образовательный процесс представляется особенно эффективным через внедрение модели наставничества.

На основе использования методов диагностики, были выявлены профессиональный дефициты/затруднения наставляемого:

|  |  |
| --- | --- |
| Затруднения в предмете наставничества | В знаниях (теория) ***Что не знаю?***Эффективность данной технологии, динамику исследовательских умений старших дошкольников.Необходимо изучить методики экспериментирования более углубленно, т.к. в настоящее время в связи с пересмотром приоритетных форм и методов обучения в дошкольном образовании преобладают именно методы, развивающие у детей способности к начальным формам обобщения, умозаключения, абстракции. А таким методом и является экспериментирование.  |
| В умениях, действиях (практика) ***Что пока не умею?***Использовать данную технологию на практике. Алгоритм ее применения. Как происходит участие родителей в процессе участия образовательного процесса? Как разрабатывать конструкты по опытно-экспериментальной деятельности? Как воспитатель выводить детей на более высокий уровень познавательной активности, формировать у старших дошкольников уверенность в себе посредством развития мыслительных операций, творческих предпосылок, и как следствие, способствовать развитию личностного роста дошкольников и чувства уверенности в себе и своих силах. |
| В отношении ***Что не осознаю?***В чем заключается ценность данной технологии для ребенка, для народа и страны?Детское экспериментирование тесно связано с другими видами деятельности – наблюдением, развитием речи (умение чётко выразить свою мысль облегчает проведение опыта, в то время как пополнение знаний способствует развитию речи).Связь детского экспериментирования с изобразительной деятельностью тоже двусторонняя. Чем сильнее будут развиты изобразительные способности ребёнка, тем точнее будет зарегистрирован результат природоведческого эксперимента.  |

Исходя из выявленных профессиональных дефицитов, был сформулирован **предмет наставничества**: игровая технология как средство формирования готовности к обучению в школе детей старшего дошкольного возраста

Определена **цель** работы и **задачи** наставничества

|  |
| --- |
| **Цель**  |
| **Цель наставника:** формирование практической готовности молодого специалиста/студента к профессиональной деятельности | **Цель наставляемого:** приобретение опыта в рамках выбранной технологии |
| **Задачи** |
| **Задачи наставника** | **Задачи наставляемого** |
| – способствовать формированию у молодого специалиста целостных теоретических и практических представлений о предмете наставничества;– оказывать консультационную помощь в области предмета наставничества;– создать условия для развития технологической культуры молодого специалиста (в том числе практической готовности в области применения технологии экспериментирования);–способствовать становлению умений обобщения, представления собственного педагогического опыта, повышению конкурсной активности молодого специалиста | -перенимать теоретические знания и практические приемы предмета наставничества-усваивать профессиональные знания, умения и навыки |

**Режим работы:** очно-заочный

**Расписание встреч:** 2 раза в месяц.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этап наставничества**  | **Тематика мероприятий/Содержание деятельности**  | **Формы работы, технология, методы наставничества** | **Сроки** | **Форма представления результат (КТ)** |
| **Подготовительный**  | Регистрация на участие в Проекте | Оформление заявки наставника и наставляемого | Март27.03.2024 |  |
| Изучение проф.затруднений/дефицитов наставляемого | Использование методов диагностики по выявлению и анализу проф. дефицитов | Март | Опрос, тестирование |
| Планирование  | Примерно продуман план совместной работы | Апрель |  |
| **Основной** Теоретический | **«Я расскажу – ты послушай!» (TELL)**Рассказ о содержании технологии работы, наработки по предмету наставничества, задание на изучение технологии в теории наставляемому, определение формы представления результатов |  |  |  |
| **Основной**Практический  | **«Я покажу – ты посмотри!» (SHOW).** Наставник показывает способы выполнения задания, добавляя комментарии по ходу выполнения. По окончании наставник спрашивает, все ли было понятно.  |  |  |  |
| **«Сделаем вместе!»****(DOITTOGETHER)** Разработка и **п**роведение занятия выполнение элементов проф.деятельности на основе СОТ совместно с наставником |  |  |  |
| **«Сделай сам – я подскажу!»(DOITYOURSELF- I'LLGIVEYOUAHINT)**Самостоятельное проведение занятия / фрагмента/выполнение работы наставляемым с использованием технологии (наставник может подсказывать, давать рекомендации). |  |  |  |
| **«Сделай сам и расскажи, что сделал!»**Самостоятельное выполнение вида работы/ проведение занятия в детском саду с использованием технологии и самоанализ проведенного занятия/мастер-класса.  |  |  |  |
| **Заключительный**  | Анализ результатов  | Вывод по итогам беседы с наставляемым, выявление уровня реализации СОТ | май | Рефлексия результатов, опрос, свот-анализ |
| Афиширование / представление результатов наставничества | Подготовка к выступлению на педсовете | май26.05.24 | Выступление наставляемого на педагогическом совете в ДОУ |
| **Сделал сам-научи другого (DOITYOURSELF- TALKTOME)** | Подготовка наставляемого к проведению мастер-класса с методическими комментариями | Май26.05.24 | Проведение мастер-класс на педагогическом совете с демонстрацией фрагмента технологии |

**Ожидаемые результаты/ эффекты от реализации плана:**

|  |  |
| --- | --- |
| Для наставника  | Для наставляемого |
| − улучшение образовательных результатов и у наставника;-обмен инновационным опытом с молодым коллегой-профессиональное развитие наставника | − улучшение образовательных результатов и у наставляемого;− повышение уровня мотивированности наставляемого в вопросах саморазвития− степень включенности наставляемого в инновационную деятельность |

**Возможные риски:**

1. Высокая нагрузка на наставника и наставляемого.

2. Низкая мотивация наставника и наставляемого.

3. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности наставника.

4. Низкая степень взаимодействия наставнической пары.

**Сроки реализации программы наставничества:** 1 год

**Этапы реализации целевой модели наставничества**

